

Selección Justa para el Empleo y Como Evitar las Preguntas "Cargadas" durante la Entrevista

Uno de los propósitos de la ley de empleo justo es el de alentar a los empleadores / patronos para que evalúen a los candidatos para empleo en base a sus calificaciones en vez de basarse en una clase de persona en particular a la que tal vez pertenezcan. Bajo la Sección 111.322(2) de los estatutos de Wisconsin, es ilegal:

"Imprimir o circular cualquier declaración, aviso, anuncio o publicación, o usar cualquier formulario de aplicación para empleo o hacer cualquier pregunta o indagación a propósito de la posibilidad de empleo, que implica o expresa cualquier limitación o discriminación basada en la raza, color, religión o creencia, nacionalidad de origen, edad, sexo, discapacidad, historial de arresto o convicción, estado civil o matrimonial, orientación sexual, membresía en la reserva de las fuerzas armadas, de la(s) persona(s), o en su uso o falta de uso de productos legales afuera del trabajo."

Por ejemplo, un empleador o patrono tal vez le preguntaría a un candidato "¿Cuál es su nacionalidad?" Esta pregunta "implica" que la nacionalidad de origen del candidato será un factor cuando se decida si va a obtener el trabajo o no. Aún si el empleador o patrono no tiene la intención de discriminar, puede ser ilegal hacer tal pregunta.

Este folleto trata principalmente del tema de evitar las preguntas "cargadas", pero los empleadores o patronos también deben examinar sus procedimientos para reclutar, emplear y otorgar ascensos para asegurarse de que son justos.

Antes De Iniciar El Proceso De Empleo, Le Convendría Tomar En Cuenta Lo Siguiente:

- Examine las funciones esenciales del trabajo. ¿Qué habilidades y destrezas necesitará un candidato para desempeñarse en el trabajo con éxito?
- ¿Qué tipo de preguntas ayudarán a determinar si un candidato puede desempeñar las funciones esenciales del trabajo? Si usted tiene la intención de eliminar del proceso a los candidatos que no reúnen ciertos requisitos, establezca niveles de calificación objetivos y pertinentes y aplíquelos con uniformidad.
- Examine los métodos que usted utiliza para anunciar oportunidades de trabajo y para reclutar. ¿Alcanzan a todos los sectores de la comunidad o hay grupos que quedan excluidos? Tome en cuenta que los métodos que se basan en noticias pasadas de boca en boca por el personal o en recomendaciones hechas por los empleados podrían ser discriminatorias si ese personal no incluye representantes de todos los sectores de la población del área de donde potencialmente provienen los candidatos.
- Si usa un formulario de aplicación, examínelo con cuidado para asegurar que no requiere información irrelevante, que no es esencial o que se preste a la discriminación.
- ¿Existen barreras en los procedimientos para presentar una aplicación o para la entrevista que afectarían a personas que usan una silla de ruedas, que tienen impedimentos de la vista o del oído, que tienen una discapacidad de aprendizaje o a otras personas que tal vez necesiten una acomodación? (Refiérase al folleto #4 "[Personas con Discapacidades en el Trabajo](#)" para recursos para acomodaciones razonables)
- Cuando anuncie, tenga cuidado con el lenguaje que usa. Anuncios que implican o expresan una preferencia o limitación ilegal, tal como "joven, energético" (discriminación basada en la edad), deben evitarse.

SI NECESITA AYUDA:

El Servicio de Empleos tiene consejeros experimentados que pueden ayudar a conectar empleadores / patronos con candidatos calificados. Para ubicar al Centro de Trabajos (Job Center) en su área, llame al 1-888-258-9966.

PREGUNTAS "CARGADAS" QUE HAY QUE EVITAR

La clave para comprender el tema de las preguntas o indagaciones ilegales es la de hacer solamente preguntas que lograrán información acerca de la habilidad de una persona de hacer el trabajo, con o sin una acomodación razonable. También debe tomar en cuenta que cualquier pregunta que sería ilegal si se la hiciera directamente a un candidato, tampoco puede hacerse como parte de las indagaciones de referencias previas a la oferta de empleo.

¿EDAD? ¿FECHA DE NACIMIENTO?

Se debe evitar las preguntas basadas en la edad porque la ley estatal prohíbe la Discriminación contra las personas de 40 años de edad y mayores. Una pregunta acerca de la edad puede hacerse para determinar si una persona tiene "la edad suficiente" para hacer el trabajo para el cual se la está considerando. También se puede preguntar la edad si el trabajo se cuenta entre los pocos para los cuales se permite la discriminación basada en la edad, por ejemplo los que presentan peligro físico o trabajo arriesgado, o el conducir / manejar un ómnibus o colectivo escolar.

¿DETENIDO O ARRESTADO? ¿CONVICTO?

La ley de Wisconsin prohíbe las indagaciones sobre historiales de arrestos en el pasado pero permite que se considere un arresto reciente si existen cargos pendientes. **Si un candidato para un empleo está bajo arresto** por una ofensa que está sustancialmente relacionada con el trabajo, el empleador o patrono puede: posponer su decisión hasta que el caso se resuelva, informar al candidato que vuelva a aplicar una vez que se resuelva el caso, o rehusarse a emplear al candidato. **Si un empleado es arrestado**, se le puede suspender del trabajo si el cargo es sustancialmente relacionado al trabajo.

Un empleador o patrono no debe rehusar empleo o despedir a una persona con un **historial de convicción(es)** a menos que las circunstancias de la convicción estén sustancialmente relacionadas con las circunstancias del trabajo. Cuando se hace una pregunta o indagación acerca de convicciones, el empleador o patrono debe agregar una aclaración: "Una convicción no le descalificará del empleo necesariamente. Será tomada en cuenta solamente si está relacionada con el trabajo que está solicitando." Quienquiera que evalúe información de historiales de convicción debe tener mucho conocimiento acerca de cómo se pueden usar esos datos.

¿ESTÁ DISPONIBLE PARA TRABAJAR LOS SÁBADOS Y DOMINGOS?

Esta pregunta puede desanimar y aún disuadir a un candidato cuya religión prohíbe trabajar el sábado o el domingo. Si se hace una pregunta acerca de trabajar los fines de semana, el empleador o patrono debe indicar que la compañía hace esfuerzos razonables para acomodar las creencias o prácticas religiosas. No se requiere que un empleador o patrono acomode a una persona si el hacerlo impondría una adversidad para el negocio.

¿NIÑOS? ¿NÚMERO Y EDADES? ¿ARREGLOS PARA EL CUIDADO DE NIÑOS? ¿EMBARAZADA?

El propósito de estas preguntas relacionadas con los niños es para explorar lo que algunos empleadores o patronos creen es una causa común de ausentismo y retrasos en presentarse al trabajo. Típicamente, se hacen estas preguntas solamente a las mujeres, lo cual las convierte en preguntas claramente ilegales. Sin embargo, aún cuando tales preguntas son dirigidas a los hombre y mujeres ambos, las preguntas todavía pueden ser sospechosas. Tal información ha sido usada para discriminar contra las mujeres debido a que la sociedad en general presume que las mujeres son la fuente principal del cuidado de los niños. Si lo que preocupa al empleador o patrono es la asistencia regular al trabajo, sería mejor preguntar si "¿Hay algo que podría interferir con su asistencia regular al trabajo?"

¿CUIDADANO DE QUÉ PAÍS? ¿DERECHO A TRABAJAR?

Las preguntas acerca de la ciudadanía o del país de nacimiento de una persona son ilegales y pueden implicar discriminación basada en la nacionalidad de origen. Un extranjero que ha inmigrado legalmente no debe ser sujeto a discriminación basada en su ciudadanía. La Ley de Reforma y Control de la Inmigración de 1986 (IRCA por sus siglas en inglés) requiere que los empleadores o patronos verifiquen el estado legal y derecho a trabajar de todos los nuevos empleados. No se les debe pedir a los candidatos que declaren su nacionalidad de origen, pero sí se les debe preguntar si

tienen un derecho legal a trabajar en los Estados Unidos, y se les debe explicar que deben presentar verificación de ese derecho después de que se haya decidido emplearlos. Para satisfacer los requisitos de verificación, los empleadores o patronos deben pedirles a **todos** sus nuevos empleados documentos que establezcan su identidad y autorización para trabajar. Para más detalles acerca de estos reglamentos, póngase en contacto con el Servicio de Inmigración y Naturalización al (800) 375-5283.

¿HISTORIAL DE CRÉDITO O EMBARGOS? ¿TARJETAS DE CRÉDITO? ¿PROPIETARIO?

Las respuestas a estas preguntas no tienen nada que ver con el desempeño del trabajo. Debido a que los datos reunidos por el censo indican que las minorías, por término medio, son más pobres que los blancos, la consideración de estos factores puede tener un impacto diferente en las minorías. Por lo tanto, indagaciones de esta naturaleza pueden ser ilegales a menos que una necesidad de negocio las requiera claramente.

¿DISCAPACIDADES, IMPEDIMENTOS FÍSICOS O MENTALES? ¿HISTORIA MÉDICA?

Preguntas acerca de la historia de las discapacidades, impedimentos, salud o compensación por accidentes en el trabajo son ilegales si implican o expresan una limitación basada en una discapacidad. Bajo la ley federal para los Americanos con Discapacidades, **cualquier** pregunta hecha durante el proceso de empleo (antes de la oferta de trabajo), la cual probablemente requeriría que el candidato revelara una discapacidad, es ilegal. Los empleadores y patronos deben evitar tales preguntas y exámenes médicos antes de hacer una oferta de trabajo de buena fe.

Sin embargo, un empleador o patrono puede hacer preguntas acerca de la habilidad del candidato para desempeñar ciertas funciones del trabajo y, dentro de ciertos límites, puede administrar pruebas o exámenes a todos los candidatos para determinar si ellos pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo con o sin acomodaciones.

¿QUÉ EDUCACIÓN TIENE?

Aún cuando los empleadores o patronos pueden hacer preguntas acerca de la educación de una persona, sólo se puede tomar en cuenta para hacer la decisión de empleo la educación que se relaciona claramente con el trabajo en particular. Requisitos educativos que no son necesarios para el desempeño del trabajo pueden ser ilegales si impactan en forma adversa a los miembros de un grupo protegido por la ley. En su lugar, encuentre otro modo más a propósito para determinar si los candidatos tienen las habilidades necesarias para funcionar con éxito en el empleo.

¿TIENE AMIGOS O PARIENTES QUE TRABAJAN PARA NOSOTROS?

Esta pregunta no tiene nada que ver con el nivel de competencia de un candidato y debe ser evitada. Ya que la pregunta implica una preferencia por amigos o parientes, puede ser ilegal si la composición presente del personal es tal que esa preferencia reduce o elimina las oportunidades de trabajo para las minorías raciales o étnicas o para las mujeres. Es posible que esta pregunta refleje un reglamento de la compañía el cual permite que solamente uno de los miembros de un matrimonio trabaje para ese empleador o patrono. Esto tiende a afectar a las mujeres en forma desproporcionada.

¿CUÁL ES SU ESTATURA? ¿Y SU PESO?

Los requisitos de tener una determinada estatura y pesar una cierta cantidad por lo mínimo son ilícitas si eliminan a un número desproporcionado de mujeres o minorías raciales o étnicas. A menos que el empleador o patrono pueda demostrar que la estatura o peso requeridos son esenciales para desempeñar el trabajo, tales preguntas deben ser evitadas.

¿SE ADMINISTRA UN EXAMEN DE HONRADEZ?

No se debe requerir que un candidato tome una prueba del polígrafo o "detector de mentiras". El candidato deberá ser informado por escrito y verbalmente que la prueba es voluntaria. La decisión de emplear o no a un candidato no debe estar basada en los resultados de una prueba del detector de mentiras (si la persona ha consentido a tomarla) sin que el empleador o patrono considere toda otra información pertinente obtenida independientemente de la prueba. Los empleadores o patronos deben abstenerse de usar cualquier aparato que no sea el único tipo de aparato mecánico que graba visualmente, permanentemente y simultáneamente

los patrones cardiovasculares y respiratorios del sujeto y sus cambios. Las preguntas deben estar relacionadas con el desempeño de la persona en el trabajo. Se puede requerir que se exhiban afiches con información sobre las protecciones contra la prueba de detección de mentiras.

¿ES COMPETENTE EN EL IDIOMA INGLÉS?

Un cierto nivel de habilidad en inglés puede ser necesario para muchos trabajos. Pero también está claro que la fluidez o la ausencia de un acento no es pertinente con respecto a un número sustancial de trabajos. Los empleadores y patronos deben tener cuidado al requerir competencia en el uso del idioma inglés y deben asegurarse de que el nivel de habilidad que buscan no excede el nivel requerido para el desempeño exitoso del trabajo.

¿CUÁL ES EL SALARIO MÁS BAJO QUE ACEPTARÍA?

Las mujeres generalmente ocupan trabajos más mediocres que los hombres y reciben un salario o sueldo más bajo por el mismo trabajo. Como resultado de estas prácticas, una mujer podría estar dispuesta a trabajar por menos paga que la que un hombre estaría dispuesto a aceptar. Es ilegal pagarle menos a una mujer que a un hombre por desempeñar las mismas tareas o trabajo sustancialmente similar.

¿NOMBRE DE SOLTERA? ¿NOMBRE DEL ESPOSO? ¿ESTADO CIVIL O MATRIMONIAL? ¿MR., MISS, MRS. OR MS.?

Ninguna de estas preguntas tiene nada que ver con el desempeño del trabajo y podrían ser usadas para discriminar. El nombre de soltera de una mujer o el nombre del esposo pueden dar una indicación de su religión o nacionalidad de origen. Hacer que una persona marque una casilla para indicar Mr., Mrs., Miss (Sr., Sra., o Srta.) o Ms. (que designa a una mujer sin revelar si es soltera o casada) puede ser una pregunta ilícita con respecto al sexo o al estado civil / matrimonial. Un empleador o patrono no debe discriminar contra una persona debido a su estado civil, ya sea el estar casado/a, soltero/a, divorciado/a, separado/a o viudo/a.

¿SERVICIO MILITAR?

Es ilegal discriminar contra alguien debido a su membresía o participación en la Guardia Nacional, fuerza de defensa del estado o de ser reservista en las fuerzas armadas federales o del estado. Es aceptable hacer preguntas relacionadas con la experiencia, entrenamiento o capacitación recibidos en las fuerzas armadas o para determinar elegibilidad para cualquier preferencia que la ley requiera que se otorgue a los veteranos/as.

¿USA - O NO USA - PRODUCTOS LEGALES? ¿FUMA? ¿TOMA BEBIDAS ALCOHÓLICAS?

No se debe discriminar contra una persona porque usa o no usa "productos legales" afuera del local o propiedad de su empleador o patrono y fuera de su horario de trabajo. La ley contiene algunas excepciones pero los empleadores o patronos generalmente deben evitar hacer preguntas de este tipo.

UNA NOTA FINAL

Es razonable presumir que todas las preguntas en un formulario de aplicación para empleo o durante una entrevista tienen un propósito específico, y que se hacen decisiones basadas en las respuestas provistas. Para decidir si una pregunta es lícita o ilícita, permisible o no, el empleador o patrono debe determinar la razón por la cual la información buscada es necesaria. Por ejemplo, ¿por qué es importante saber la edad de una persona, o su habilidad de hablar español / castellano? Si la respuesta no provee información relacionada al trabajo, la cual pueda ser usada para determinar las calificaciones de una persona, esa es una indicación firme de que no se debe hacer esa pregunta. Las preguntas que no producen información que ayuda al empleador o patrono a seleccionar al candidato más (o mejor) calificado tienden a plantear preguntas acerca de los motivos por los cuales el empleador o patrono las hace.

Si tiene preguntas sobre la discriminación en el empleo, comuníquese con:

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION
CIVIL RIGHTS BUREAU**

201 E WASHINGTON AVE ROOM A300
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

Teléfono: (608) 266-6860
TTY: (608) 264-8752

819 N 6th ST
ROOM 255
MILWAUKEE WI 53203

Teléfono: (414) 227-4384
TTY (414) 227-4081

Web Site: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted necesita asistencia para tener acceso a los servicios, o necesita materiales en otro formato, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas sordas o con impedimentos auditivos o del habla pueden llamarnos usando los números de TTY provistos en este folleto.

Las oficinas están abiertas al público de las 7:45 a.m. a las 4:30 p.m. de lunes a viernes.

Este folleto es parte de una serie que ilustra los programas del Departamento de Desarrollo Laboral de Wisconsin. La intención es la de proveer solamente una descripción general, no una interpretación legal.

Serie de Folletos de la Ley de Empleo Justo de Wisconsin

- #1. [Empleo Justo Y Cómo Evitar Preguntas “Cargadas” en la Entrevista](#)
(Fair Hiring & Avoiding Loaded Interview Questions)
- #2. [Persecución, Acosamiento, u Hostigamiento en el Lugar de Trabajo](#)
(Harassment in the Workplace)
- #3. [Embarazo, Empleo y la Ley](#)
(Pregnancy, Employment & the Law)
- #4. [Personas con Incapacidades en el Trabajo](#)
(Persons with Disabilities on the Job)
- #5. [Ley de Empleo Justo y el Proceso de Quejas](#)
(Fair Employment Law & Complaint Process)
- #6. [Discriminación Basada en la Edad en el Lugar de Trabajo](#)
(Age Discrimination in the Workplace)
- #7. [Acuerdo](#)
(Settlement)
- #8. [Raza, Color y Origen Nacional](#)
(Race, Color and National Origin)
- #9. [Protección de Orientación Sexual](#)
(Sexual Orientation Protection)